

## УГОДА ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МЕДІАЦІЇ У ПРОЦЕСІ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

### AGREEMENT ON THE RESULTS OF MEDIATION IN RESOLVING AN INDIVIDUAL LABOR DISPUTE

Гресь Н.М., аспірант кафедри приватного та соціального права, старший викладач кафедри приватного та соціального права

*Сумський національний аграрний університет*

У статті досліджено правові аспекти договірної природи медіації, розкрито правову природу угоди, укладеної в результаті медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів, та надано пропозиції з удосконалення чинного законодавства України шляхом включення норм, які передбачають можливість нотаріального посвідчення угоди за результатами медіації.

Угода, укладена в результаті медіації щодо вирішення індивідуального трудового спору, – це правовий акт, який базується на добровільній домовленості, створює права й обов'язки для працівника та роботодавця. Варто зазначити, що у процесі визначення прав та обов'язків сторін застосуванню підлягають саме норми трудового права, адже цілком логічним є включення правових конструкцій, характерних для тих правовідносин, з приводу яких виник спір. Угоду за результатами медіації, укладену в результаті врегулювання спору, що ґрунтується на трудових відносинах, необхідно розглядати як правовий акт – різновид угоди у сфері трудового права, на підставі якої виникають взаємні права й обов'язки сторін. Порядок укладення такої угоди та її зміст має визначатися у спеціальному Законі України «Про медіацію», а визначення саме правового статусу медіаційної угоди за індивідуальним трудовим спором та правові наслідки для сторін у разі її недотримання доцільно передбачити в Кодексі законів про працю України.

Визначення правової природи угоди за результатами медіації має не лише теоретичне, а й вагомим практичне значення, оскільки дає можливість визначити те, якими правовими нормами необхідно керуватися в разі недотримання чи невиконання угоди.

В Україні є необхідність створення ефективного механізму забезпечення виконання угоди, укладеної в результаті медіації, з метою уникнення перетворення медіації на формальний процес. Залучення нотаріуса до посвідчення угоди за результатами медіації є додатковою гарантією законності, що сприятиме підвищенню довіри до медіації та її популяризації. Крім того, такий механізм є легкодоступним та економічним у часі.

**Ключові слова:** трудовий спір, індивідуальний трудовий спір, альтернативні способи вирішення спорів, медіація, угода за результатами медіації, нотаріальне посвідчення.

The article examines the legal aspects of the contractual nature of mediation, reveals the legal nature of the agreement concluded as a result of mediation in resolving individual labor disputes, provides suggestions for improving current legislation of Ukraine by including rules that provide for notarization of the mediation agreement.

A mediation agreement to resolve an individual labor dispute is a legal act based on a voluntary agreement that creates rights and obligations for the employee and employers. In determining the rights and obligations of the parties, it is the rules of labor law that apply, as it is quite logical to include legal constructions that are characteristic of the legal relationship about which the dispute arose. An agreement based on the mediations results, concluded as a result of the settlement of a dispute based on labor relations, should be considered as a legal act – a kind of agreement in the field of labor law, which gives rise to mutual rights and obligations of the parties.

The procedure for concluding such an agreement and its content may be determined in a special Law of Ukraine "On Mediation". It is determining the legal status of a mediation agreement on an individual labor dispute, and the legal consequences for the parties in case of non-compliance should be provided in the Labor Code of Ukraine.

Determining the legal nature of the agreement based on the mediations results is not only theoretical but also important practical, as it allows to determine which legal norms should be followed in case of non-compliance or non-compliance with the agreement.

In Ukraine, there is a need to create an effective mechanism to ensure the implementation of the agreement concluded as a result of mediation to avoid turning mediation into a formal process. The mechanism is easily accessible and time-saving.

**Key words:** labour dispute, individual labor dispute, alternative dispute resolution, mediation, workplace mediation, mediations agreement.

Складовою частиною механізму вирішення спорів у багатьох країнах стала медіація, які інституалізували її в різний спосіб залежно від правових традицій і культури. Потенціал та значні переваги медіації у вирішенні спорів, зокрема індивідуальних трудових, успішні практики медіації багатьох зарубіжних країн, курс України на європейську інтеграцію спонукали Україну прийняти Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. [1], яким, зокрема, були внесені зміни до Кодексу законів про працю України [2] щодо можливості врегулювання трудових спорів між працівником і власником або уповноваженим ним органом шляхом медіації.

З позиції трудових відносин диспозитивний характер правового регулювання набуває нового актуального значення в сучасних умовах та заслуговує на додаткову увагу в аспекті інноваційних підходів [3, с. 146].

Першочерговою метою медіації під час вирішення індивідуального трудового спору є досягнення взаємної згоди сторін у вирішенні спору з метою збереження трудових відносин між ними.

Медіація може закінчитися двома шляхами – досягненням домовленості і її відповідним оформленням або

його відсутністю. Підсумком медіаційного врегулювання спору, як правило, є угода за результатами медіації, що фіксує результат домовленості сторін медіації в погодженій між ними усній чи письмовій формі з урахуванням вимог закону.

Спільне рішення сторін за результатами медіації оформлюється угодою, яка виражає їх волевиявлення з урегулювання спору. У ст. 1 Закону України «Про медіацію» встановлено, що угода за результатами медіації – це угода, яка фіксує результат домовленості сторін медіації в погодженій між ними усній чи письмовій формі з урахуванням вимог закону. На підставі аналізу норм Закону України «Про медіацію» можна виділити два види угод за результатами медіації:

1) медіаційну угоду, яка укладається сторонами після передачі спору на розгляд суду та затверджується ним як мирова угода;

2) угоду, яка укладається сторонами спору, який вирішується в позасудовому порядку, а її виконання ґрунтується на основі принципів добровільності та добросовісності.

Співвідношення понять «договір» та «угода» залишається чинником дискусій у наукових колах. Ми згодні

з позицією Н. Мазаракі, яка вважає, що в межах дослідження медіації варто виходити з того, що поняття договору є переважно цивільно-правовим терміном, у сфері медіації його доцільно використовувати для опосередкування організаційних відносин (договір про проведення медіації); з огляду на це досягнутий сторонами спору компроміс може врегульовувати широкий спектр відносин, тому такий правочин доцільно називати угодою [4, с. 253]. Крім того, у наукових публікаціях досить часто синонімічними термінами угоди, укладеної сторонами за результатами медіації, є поняття «медіаційний договір», «медіаційна угода», «договір за результатами медіації».

Л. Бурова також пропонує розглядати медіаційну угоду з різних позицій: як акт саморегуляції, як документ і як юридичний факт. У загальному вигляді, на думку науковиці, це угода, у якій досягнуто компромісу між конфліктуючими сторонами. У більш вузькому сенсі це договір, укладений на основі взаємних поступок між сторонами [5, с. 57].

А. Огренчук визначає медіаційний договір як угоду, укладену сторонами за результатами медіації, що містить порядок, умови та строки виконання домовленостей, досягнутих під час медіації, і є збірним поняттям, яке об'єднує два окремі види договорів, які, залежно від моменту укладення їх у процесі вирішення спору (судове провадження було розпочате або ні), мають різну правову природу. Договір, укладений за спорами, стосовно яких не було розпочате судове провадження, є звичайним цивільно-правовим договором. Своєю чергою медіаційний договір, укладений за спорами, стосовно яких було розпочате судове провадження, являє собою окремий вид мирової угоди. Зміст такого договору не має виходити за межі предмета позову [6, с. 146].

С. Калашникова підкреслює, що наведена класифікація притаманна практиці зарубіжних країн, де угода, укладена за результатами медіації, має такі форми вираження: а) розглядається як договір цивільно-правового характеру, на який поширюються загальні вимоги матеріального законодавства про двосторонні угоди, зокрема й медіаційну (наприклад, у Канаді); б) прирівнюється до рішення суду (зокрема, у Словенії); в) розцінюється як мирова угода, що має процесуальну судову природу (наприклад, у Фінляндії, Румунії) [7, с. 125–126].

Н. Мазаракі припускає, що найпоширенішим видом медіаційної угоди є така, що виникла зі спірних цивільно-правових відносин, була укладена сторонами спору без передачі спору на судовий розгляд та являє собою цивільно-правовий правочин, спрямований на встановлення, зміну або припинення прав та обов'язків сторін. Тому такий вид медіаційної угоди може врегульовуватися нормами цивільного законодавства щодо зобов'язального права (наприклад, про припинення зобов'язання, про передання відступного, про зарахування зустрічних вимог, про прощення боргу тощо). У разі недотримання сторонами взятих на себе зобов'язань захист прав сторін буде здійснюватися в порядку, передбаченому цивільним законодавством [8, с. 173].

Відповідно до ст. 626 Цивільного кодексу України цивільно-правовий договір – це домовленість двох чи більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [9]. Отже, якщо угода укладена за результатами розгляду спору, що має цивільно-правовий характер, є всі підстави розглядати її як цивільно-правову. Як слушно зауважує С. Калашникова, така угода, хоч і має назву медіаційної, не є самостійним різновидом угод, оскільки повністю підпорядковується нормативним правилам залежно від предмета домовленості сторін спору, тобто нормам відповідного матеріального права, переважно цивільного [7, с. 19].

Виникає питання щодо правої природи договору, укладеного як результат вирішення трудового спору через процедуру медіації без звернення до суду. З огляду на те, що

угода за результатами медіації укладається між роботодавцем і працівником із приводу вирішення трудового спору, який не має цивільно-правового характеру, постає проблема правової кваліфікації такої угоди. У процесі визначення її правової природи спершу виділимо ознаки: так, це правовий акт, який базується на добровільній домовленості, створює права й обов'язки для працівника та роботодавця. Варто зазначити, що у процесі з'ясування прав та обов'язків сторін застосуванню підлягають саме норми трудового права, адже цілком логічним є включення правових конструкцій, характерних для тих правовідносин, з приводу яких виник спір.

Питання правової природи медіаційних угод у різних галузях права, зокрема трудовому, є дискусійним серед науковців країн пострадянського простору (Росії, Білорусі, Казахстану), де медіація має законодавче закріплення. Коли йдеться про медіаційні угоди, укладені в результаті застосування процедури медіації до суперечок, що виникли з трудових правовідносин, ситуація ускладнюється тим, що в юридичному середовищі поширена думка, згідно з якою трудові відносини, на відміну від цивільних, засновані виключно на принципі координації та повинні бути врегульовані трудовим кодексом відповідної держави або спеціальними її законами, які не суперечать трудовому кодексу. Однак на випадок утворених правових прогалів, як, наприклад, стосовно питання про правове регулювання медіаційної угоди, укладеної у спорах, що виникли з трудових правовідносин, законодавство цих країн роз'яснень не дає. Цілком слушною є думка, що змішана правова природа угоди за результатами медіації, досягнутої сторонами під час розгляду трудового спору, зумовлює застосування до такої угоди в частині, що стосується визначення прав та обов'язків сторін, норм трудового права, а в іншій частині – положень законодавства про медіацію [10, с. 96].

Отже, угоду за результатами медіації, укладену в результаті врегулювання спору, що ґрунтується на трудових відносинах, необхідно розглядати як правовий акт – різновид угоди у сфері трудового права, на підставі якої виникають взаємні права й обов'язки сторін. Порядок укладення такої угоди та її зміст має визначатися у спеціальному Законі України «Про медіацію», а визначення саме правового статусу медіаційної угоди за індивідуальним трудовим спором та правові наслідки для сторін у разі її недотримання доцільно передбачити в Кодексі законів про працю України.

Проблемним є питання визначення правової природи угоди за результатами медіації, яка можлива після відкриття судом провадження у справі на будь-якій стадії судового процесу. Сторони самі визначаються з оформленням домовленостей в одній із форм: а) укладення сторонами мирової угоди на підставі досягнутих домовленостей та подання її на затвердження до суду; б) звернення позивача до суду із заявою про залишення позову без розгляду; в) звернення позивача до суду із заявою про відмову від позову; г) звернення відповідача до суду із заявою про визнання позову [11, с. 274].

Законом України «Про медіацію» вносяться зміни до Цивільного процесуального кодексу України [12], унаслідок яких ч. 7 ст. 49 цього кодексу викладається в такій редакції: «Сторони можуть примиритися, у тому числі шляхом медіації, на будь-якій стадії судового процесу. Результат домовленості сторін може бути оформлений мировою угодою».

Отже, мирова угода є одним зі способів оформлення домовленостей у результаті медіації. Метою мирової угоди є врегулювання спору на підставі взаємних поступок. Мирова угода стосується лише прав та обов'язків сторін; сторони можуть вийти за межі предмета спору за умови, що мирова угода не порушує права чи охоронювані законом інтереси третіх осіб.

Оскільки умови мирової угоди вказані в укладеній сторонами угоди за результатами медіації, ця угода має бути представлена сторонами суду та долучена до протоколу судового засідання.

У разі проведення процедури медіації сторони через дію принципу добровільності самостійно визначають предмет спору та не обмежуються у формулюванні питань для обговорення й узгодження в межах процедури медіації. Через це може скластися ситуація, коли предмет медіаційної угоди не буде збігатися з предметом судового розгляду. Крім того, медіаційна угода може містити юридично не значущі, проте важливі для сторін умови, включати зобов'язання різної правової природи, а отже, мати в цьому сенсі комплексний характер. У таких випадках медіаційна угода не може стати змістом мирової угоди сторін процесу [13, с. 54].

Згідно з п. 2 ст. 21 Закону України «Про медіацію» в угоді за результатами медіації сторони медіації можуть вийти за межі предмета конфлікту (спору), зазначеного в договорі про проведення медіації, або за межі предмета позову (заяви), якщо медіація проводиться під час досудового розслідування, судового, третейського, арбітражного провадження або під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу.

Законодавство не має жодних обмежень щодо укладення мирової угоди за трудовим спором без порушення при цьому законодавства, прав працівників та інтересів роботодавця. Як слушно зазначає Г. Гончарова, мирова угода укладається на підставі взаємних поступок. Своєю чергою поняття «поступки» не з'ясоване та не прокоментоване в судовій практиці, а тому суди рідко затверджують мирові угоди, оскільки бажають уникнути порушень прав сторін, не ризикують допускати судові помилки. Отже, укладення мирових угод перебуває під контролем судових органів. І навіть коли є «примирення сторін», суд може відмовити в затвердженні мирової угоди, якщо встановить, що порушено право працівника (наприклад, на оплату вимушеного прогулу) або право підприємства (наприклад, на виплату за вимушений прогул), адже в суді можна довести законність звільнення та законне формулювання. Завдання правозастосовної практики полягає в тому, щоб правильно розтлумачити поняття взаємних поступок і розширити можливості для укладення мирових угод [14].

У разі затвердження угоди за результатами медіації як мирової угоди, відповідно до ст. 208 Цивільного процесуального кодексу України [12], ухвала про затвердження мирової угоди «є виконавчим документом та має відповідати вимогам до виконавчого документа, встановленим у Законі України «Про виконавче провадження». У разі невиконання затвердженої судом мирової угоди ухвала суду про затвердження мирової угоди може бути подана для її примусового виконання в порядку, передбаченому законодавством для виконання судових рішень».

У такому разі істотне значення матиме формулювання умов угоди за результатами медіації, оскільки з метою примусового виконання вони мають бути можливими для виконання з позиції чинного законодавства. Також необхідне передбачення строків пред'явлення мирової угоди до виконання. Отже, інтеграція медіації у виконавче провадження потребує більш детального законодавчого врегулювання.

Однак з огляду на те, що в разі досягнення мети медіації, яка полягає у вирішенні спору самими сторонами з урахуванням інтересів кожної, примиренні сторін та усуненні причин конфлікту, не буде необхідності у примусовому виконанні угоди, сторони самі мають бути зацікавлені в її виконанні через те, що їхні інтереси задоволені.

Постає питання про механізм забезпечення виконання угод про врегулювання спору за результатами медіації з вирішення спору, який не передавався на розгляд суду. Українське законодавство не передбачає особливі гаран-

тії виконання домовленостей, досягнутих та оформлених угодою за результатами медіації з вирішення індивідуального трудового спору, не визначає певну спрощену процедуру та строки виконання цієї угоди. Тому є необхідність створення ефективного механізму забезпечення виконання угоди, укладеної в результаті медіації, з метою уникнення перетворення медіації на формальний процес.

На нашу думку, для цього необхідно надати сторонам спору (за їхнім бажанням) можливість нотаріального посвідчення угоди за результатами медіації як гарантію виконання сторонами взятих на себе зобов'язань. Так, зокрема, передбачення в законодавстві можливості посвідчення угоди за результатами медіації нотаріусом надасть їй сили виконавчого документа.

Л. Бурова вважає найбільш логічним закріплення можливості нотаріального посвідчення медіаційної угоди та надання їй у такий спосіб виконавчої сили. У цьому разі приватна медіація отримує органічне продовження й завершення в юрисдикційних органах – органах нотаріату; при цьому дотримуються принципи як юрисдикційної, так і позаюрисдикційної діяльності. Крім того, зазначений порядок, на думку науковиці, забезпечує послідовну реалізацію одного з пріоритетних завдань розвитку медіації в нашій правовій системі – зниження навантаження на судову владу. Нотаріальне посвідчення медіаційної угоди є найпростішим і найшвидшим способом забезпечення її виконання, а його впровадження не вимагає докорінного реформування чинного законодавства [15, с. 58].

К. Токарева наголошує на тому, що нотаріальне посвідчення надаватиме угоді за результатами досудової медіації юридичної вірогідності, тобто забезпечить визнання й захист держави. Також такий механізм є легкодоступним та економним у часі [16, с. 88].

Нотаріус під час вчинення нотаріальної дії перевіряє, чи відповідає зміст посвідчуваного ним правочину вимогам закону та дійсним намірам сторін. Крім того, згідно зі ст. 54 Закону України «Про нотаріат» нотаріус під час посвідчення зобов'язаний встановити дійсні наміри кожної зі сторін до вчинення правочину, який він посвідчує, а також відсутність у сторін заперечень щодо кожної з умов правочину [17]. Тобто нотаріус перевіряє добровільність дій кожної сторони, з'ясовує, чи не був медіатор представником однієї зі сторін, а також переконується в тому, що сторони хочуть укласти договір саме на тих умовах, які включені в угоду за результатами медіації.

Взагалі в Законі України «Про нотаріат» передбачено, що на вимогу фізичної або юридичної особи будь-який правочин за її участю може бути нотаріально посвідчений. При цьому вважаємо доцільною обов'язкову участь медіатора у процесі посвідчення угоди за результатами медіації. У такому випадку на нотаріуса покладається обов'язок перевірки статусу медіатора (наявності відповідного сертифіката).

Варто зазначити, що виконання рішень судів немайнового характеру, зокрема про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, в Україні є проблемою, на якій наголошували, зокрема, розробники проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України про порядок примусового виконання рішення суду у трудових спорах» від 10 вересня 2019 р. № 2112 [18]. Автори законопроекту стверджують, що в цих випадках виконання залежить від самого суб'єкта, на якого покладене відповідне зобов'язання. Виконавець у цьому разі позбавлений можливості та не наділений відповідними правами з виконання рішення суду.

Як свідчить практика, не всі роботодавці згодні з приписами законодавства, ігнорують їх, свідомо не виконують рішення суду. Фізично державний виконавець, який має повноваження, визначені на сьогодні Законом України «Про виконавче провадження», не може змусити роботодавця або колегіальний орган вчинити певні дії. Дієвим



механізмом виконання рішення судів у трудових спорах вважають розширення повноважень державного виконавця на винесення постанови про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника та внесення відповідного запису до його трудової книжки.

Саме проблема забезпечення примусового виконання рішень суду є ще однією з переваг медіації з вирішення індивідуальних трудових спорів, виконання медіаційної угоди за результатами якої ґрунтується на принципах добровільності й добросовісності сторін, їх зацікавленості у виконанні домовленостей, що зафіксовані в угоді за результатами медіації з вирішення індивідуального трудового спору.

Показником ефективності медіації в Україні є самовиконання сторонами домовленостей, досягнутих під час медіації. За статистикою, лише близько 20% рішень, прийнятих у результаті медіації, не виконуються [19, с. 28].

Угода за результатами медіації підписується сторонами, що свідчить про добровільність їх волевиявлення. Відмінною рисою цієї угоди є участь у процесі вироблення її умов та укладення медіатора, який хоч і не приймає рішення, проте сприяє сторонам у пошуку шляхів

вирішення їхнього спору та досягнення компромісу на вигідних для всіх умовах. Доцільним буде підписання медіатором угоди за результатами медіації, яка укладається за його безпосередньою участю, однак не як стороною угоди, а як особою, яка своїм підписом засвідчує досягнуті умови.

Визначення правової природи угоди за результатами медіації має не лише теоретичне, а й вагомим практичне значення, оскільки дає змогу з'ясувати, якими правовими нормами необхідно керуватися в разі недотримання або невиконання угоди. Адже особлива цінність будь-якої угоди для суб'єктів полягає у взаємній вигоді, життєздатності та гарантуванні її виконання. Одне з головних питань, яке потребує належного правового регулювання та від вирішення якого залежить ефективність процедури медіації, – юридична сила угоди, укладеної в її результаті, та правові гарантії її виконання. На нашу думку, залучення нотаріуса до посвідчення угоди за результатами медіації є додатковою гарантією законності, що сприятиме підвищенню довіри до медіації та, відповідно, її популяризації в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX / Верховна Рада України. Офіційний вісник України. 2021. № 98. С. 15. Ст. 6340. Код акта 108952/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Запара С. Принципи позасудового захисту права на працю. *Право і суспільство*. 2013. № 6-2. С. 145–150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis\\_2013\\_6\\_2\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2013_6_2_36).
4. Мазаракі Н. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2019. 484 с.
5. Бурова Л. Правова природа медіаційної угоди. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 18. С. 56–59.
6. Огренчук Г. Договори про проведення медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. № 30. Т. 1. С. 144–148.
7. Калашникова С. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. Москва : Инфоропик Медиа, 2011. 304 с.
8. Мазаракі Н. Загальна характеристика договорів, що укладаються у сфері медіації. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 171–175.
9. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.
10. Степанова Е. Медиативное соглашение в системе договоров трудового права. *Цивилист*. 2012. № 4. С. 95–97.
11. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол. : Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський та ін. ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.
12. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 40–42. Ст. 492.
13. Решетникова А. Процессуальные аспекты применения процедуры медиации. *Развитие медиации в России: теория, практика, образование* : сб. статей / под ред. Е. Носыревой, Д. Фильченко. Москва ; Берлин : Инфотропик Медиа, 2012. С. 154–164.
14. Гончарова Г. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2013\\_4\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2013_4_13).
15. Бурова Л. Правова природа медіаційної угоди. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 18. С. 56–59.
16. Токарева К. Угода за результатами медіації в системі адміністративно-правового регулювання. *Право і безпека*. 2020. № №(78). С. 85–89. DOI: 10.32631/pb.2020.3.10.
17. Про нотаріат : Закон України від 2 вересня 1993 р. № 3425-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12#Text>.
18. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України про порядок примусового виконання рішення суду у трудових спорах» від 10 вересня 2019 р. № 2112. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=66780](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=66780).
19. European standards of mediation in civil disputes and their implementation in Ukraine: theory and practice / V. Venediktov, V. Boiko, I. Kravchenko, O. Tyshchenko, L. Akimova, O. Akimov. *Ad alta: journal of interdisciplinary research*. 2021. Issue 11(2). P. 25–29. URL: [http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A\\_04.pdf](http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_04.pdf).